



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH CABANG CIREBON

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Ekonomi Syariah (S.Sy)

Jurusan Muamalah/Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam

Disusun oleh :

ATI FINA FAIZATI

NIM : 14122210936



JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)

FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SYEKH NURJATI CIREBON

2016 / 1437 H



ABSTRAK

ATI FINA FAIZATI, 14122210936. PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH CABANG CIREBON

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu mengharapkan perusahaan itu tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, untuk itu dibutuhkan karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan tersebut. Perusahaan sendiri harus benar-benar tepat dalam mempromosikan dan memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawannya, tujuannya untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui: 1. Seberapa besar promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon, 2. Seberapa besar insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon, 3. Seberapa besar promosi jabatan dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon yang berjumlah 68 karyawan. Melalui uji coba untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas). Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara parsial Promosi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,434 > 1,66864$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti positif dan signifikan. Sementara insentif memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,634 > 1,66864$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ berarti positif dan signifikan. Kemudian secara simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,863 > 3,14$ dapat disimpulkan bahwa promosi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Koefisien determinasi dari hasil SPSS pengaruh promosi terhadap kinerja sebesar 21,9 %, pengaruh insentif terhadap kinerja sebesar 35,9 %, pengaruh promosi dan insentif terhadap kinerja sebesar 41,3 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *Promosi Jabatan, Insentif, Kinerja Karyawan.*



ABSTRACT

ATI FINA FAIZATI, 14122210936. *THE EFFECT OF POSITION PROMOTIONS AND INCENTIVES TO EMPLOYEES PERFORMANCE IN SHARIA BANK OF BNI BRANCH CIREBON.*

One way that can be used to see the development of the company is to look at the results of the assessment of its employee performance. A company would expect companies that grow and develop in accordance with the expected goals, for it takes employees to support these goals. Companies themselves have to be really precise in promoting and providing welfare benefits to its employees, in order to get employees in accordance with the criteria the company's needs.

The purpose of this research to know: 1. How big the promotion effect on the performance of employees at Sharia Bank of BNI Branch Cirebon, 2. How big the incentive effect on the performance of employees at Sharia Bank of BNI Branch Cirebon, 3. How big promotions and incentives affect the Bank Employee Performance BNI Syariah Branch Cirebon.

The method in this research using quantitative methods. The population in this study were all employees at Sharia Bank of BNI Branch Cirebon totaling 68 employees. Through a trial to determine the validity (validity) and reliability (reliability). While the method of data analysis using multiple linear regression with F test and t test.

Based on the results of the analysis can be seen that the partial promotion has t count $> t$ table namely $2.434 > 1.66864$ or t count $> t$ table and the significant level of $0.000 < 0.05$ means that a positive and significant. While incentives have t count $> t$ table namely $4.634 > 1.66864$ or t count $> t$ table and a significant level of $0.000 < 0.005$ means a positive and significant. Simultaneously, the value of F count $> F$ table, or $22.863 > 3.14$ can be concluded that the promotions and incentives affect the performance of employees at Bank BNI Syariah Branch Cirebon. The coefficient of determination of the results of SPSS effect of promotions on performance by 21.9 %, the effect of incentives on performance by 35.9 %, the effect of promotions and incentives on performance of 41.3 %, while the remainder caused by other factors.

Keywords: Position Promotions, Incentives, Employee Performance.



الملخص

ATIFINA FAIZATI, ١٤١٢٢٢١٠٩٣٦. تأثير الموقف تعزيز الحوافز وأداء العاملين أخطار الحريق البنك الإسلامي

فرع سيربيون

إحدى الطرق التي يمكن استخدامها لرؤية تطور الشركة هو أن ننظر إلى النتائج التي يتحققها أداء الموظفين. إن شركة تتوقع الشركات التي تنمو وتتطور وفقا للأهداف المتوقعة، لأنه يأخذ الموظفين لدعم هذه الأهداف. الشركات نفسها يجب أن يكون دقيقا حقا في تعزيز وتوفير مزايا الرعاية الاجتماعية لموظفيها، من أجل الحصول على الموظفين وفقا للمعايير احتياجات الشركة. والغرض من هذا البحث لمعرفة: 1. ما هو تأثير الترويج على أداء العاملين في البنك أخطار الحريق الشريعة فرع سيربيون، 2. هل أثر الحوافز على أداء العاملين في البنك أخطار الحريق الشريعة فرع سيربيون، 3. هل الترقيات والحوافز تؤثر على أداء البنك الموظف أخطار الحريق الشريعة فرع سيربيون. وبناء على نتائج التحليل يمكن أن نرى أن تعزيز جزئي لديها ر العدد < ر الجدول وهي $1.66864 < 2.434$ أو وسيلة ر العدد < ر الجدول و مستوى كبير من $0.05 > 0.000$ بأن إيجابية وهامة . بينما الحوافز لديهم ر العدد < ر الجدول وهي $1.66864 < 4.634$ أو في العدد < ر الطاولة و على مستوى كبير من $0.005 > 0.000$ يعني إيجابي وهام . في وقت واحد ، أو $22,863 < 3.14$ يمكن استنتاج قيمة الجدول $F < F$ أن الترقيات و الحوافز تؤثر على أداء العاملين في البنك أخطار الحريق الشريعة فرع سيربيون . معامل التحديد لل نتائج تأثير SPSS من الترقيات في الأداء بنسبة 21.9 % ، وأثر الحوافز على أداء 35.9 % ، وتأثير الترقيات و الحوافز على أداء 41.3 % ، في حين أن بقية الناجمة عن عوامل أخرى .

كلمات البحث: الترقيات الوظيفة والحوافز وأداء الموظف.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH CABANG CIREBON.”**, yang disusun oleh **ATI FINA FAIZATI, NIM. 14122210936** telah diajukan dalam sidang munaqasyah pada tanggal 2016.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (S.Sy) pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, 1 Agustus 2016

Sidang Munaqasyah



Ketua

H. Juju Jumena, MH

NIP. 19720514 200312 1 003

Sekretaris

Eef Saefullah, M. Ag

NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I

Ridwan Widagdo, M.Si

NIP. 19730304 200710 1 002

Penguji II

Alvien Septian Hacrisma, MSI

NIP. 198009122006041001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Abstract	ii
المخلص	iii
Pengesahan	iv
Persetujuan.....	v
Nota Dinas	vi
Pernyataan Otentitas Skripsi	vii
Daftar Riwayat Hidup.....	viii
Motto Dan Persembahan	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Pedoman Transliterasi Arab Latin	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Promosi Jabatan	9
1. Pengertian Promosi Jabatan	9
2. Asas-asas Promosi Karyawan	12
3. Dasar-dasar Promosi	13
4. Syarat-syarat Promosi	17
5. Tujuan-tujuan Promosi	23
6. Jenis-jenis Promosi	25
7. Kebaikan dan kelemahan promosi	25
B. Insentif	27
1. Pengertian Insentif	27
2. Tujuan Pemberian Insentif.....	28
3. Jenis-jenis Insentif	29
4. Pedoman Pemberian Insentif	30
5. Keunggulan dan Kelemahan Program Insentif	31
C. Kinerja.....	31
1. Pengertian Kinerja	31
2. Kriteria-kriteria Kinerja	32
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
4. Pengertian Penilaian Kinerja	35
5. Tujuan Penilaian Kinerja	36



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6. Faktor-faktor Penilaian Kinerja	36
7. Manfaat Penilaian Kinerja	37
D. Penelitian Terdahulu	38
E. Kerangka Pemikiran	41
F. Hipotesis	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	44
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel	45
D. Data dan Sumber Data	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Instrumen Penelitian	51
G. Uji Instrumen Penelitian	52
H. Transformasi Data	54
I. Uji Asumsi Klasik	54
J. Teknik Analisis Data	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Bank BNI Syariah Cabang Cirebon	60
B. Karakteristik Responden	63
C. Deskripsi Data Penelitian	65
D. Hasil Uji Instrumen Penelitian	70
E. Transformasi Data	73
F. Uji Asumsi Klasik	73
G. Teknik Analisis Data	77
H. Analisis Ekonomi	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Hal ini penting sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih suatu cara yang paling tepat untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin.¹

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat hal tersebut, karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya.²

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut Steers faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

¹ Editor: Ambar Teguh Sulistyani, *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004) 323

² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 186.



Menurut McCormick dan Tiffin menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel inidividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial. Yang didalamnya termasuk promosi jabatan dan insentif.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.³

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan diadakannya promosi jabatan. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat

³ Suharto dan Budi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30. 2005.



kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Penarikan dan pengadaan karyawan semakin sulit bagi perusahaan bersangkutan.⁴

Promosi sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang berdampak langsung kepada kinerja yang dihasilkan karyawan. Apabila ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai.⁵

Selain promosi jabatan, terdapat juga insentif. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Sudah menjadi kebiasaan pada perusahaan-perusahaan di Asia untuk menetapkan target yang tinggi bagi para pimpinan dan kalau berhasil maka diberikan tambahan beberapa bulan gaji.⁶

Jadi insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Dalam Islam penghargaan terhadap buruh (dalam hal ini pekerja / karyawan) sangat diutamakan. Ketika menentukan hak yang harus diterima pekerja, maka standar yang jadi patokan adalah seberapa besar tenaga yang diperlukan. Karena keseimbangan tersebut berkaitan dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja juga harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya.⁷

Bila merunut pada Al Qur'an surat Az Zumar ayat 35 yang di dalamnya terdapat makna "...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan" sama artinya dengan memberikan ganjaran atau insentif lebih baik dari apa yang mereka hasilkan. Maksud dari kata "lebih baik" sangatlah luas. Baik itu dari aspek individu maupun sosial. Artinya pemberian upah yang

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 107.

⁵ Chandra Bayu, "Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Granesia". (Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama, 2014), 16. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3079>. Diakses 10 Maret 2016

⁶ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 88.

⁷ Ali Furqon, *konsep upah dalam Islam*, IAIN Walisongo, 2006. http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/27/jtptiain-gdl-s1-2006-alifurqonn-1340-bab2_210-7.pdf. Diakses 29 Maret 2016

lebih baik berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan karyawan dan keluarga yang menyangkut kelangsungan hidupnya.

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا

يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: “agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. Az-Zumar: 35)⁸

Hal ini berdasarkan pada prinsip keadilan, antara perusahaan dengan tenaga kerja harus sama-sama diuntungkan, kedua belah pihak harus bersikap adil dalam semua urusan sehingga visi dan misi yang diharapkan dapat terwujud.

Dan QS. Al-Baqarah ayat 134:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا

كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٤﴾

Artinya: “itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggungjawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan.”⁹

Tafsirnya: (Itu) isyarat kepada Ibrahim dan Yakub serta anak cucu mereka, menjadi 'muhtada' atau subyek dan dipakai kata muannats/jenis wanita disebabkan predikatnya yang muannats pula, (adalah umat yang telah lalu) (bagi mereka apa yang telah mereka usahakan) maksudnya balasan atau ganjaran amal perbuatan mereka (dan bagi kamu) ditujukan kepada orang-orang Yahudi (apa yang kamu usahakan dan kamu tidak akan diminta pertanggungjawaban tentang apa-apa yang mereka kerjakan) sebagaimana mereka tidak pula akan diminta pertanggungjawaban tentang amal

⁸ Al-Quran dan terjemahnya, (Al'alim edisi Ilmu Pengetahuan), 463.

⁹ Al-Quran dan terjemahnya, (Al'alim edisi Ilmu Pengetahuan), 21.





perbuatanmu. Kalimat yang di belakang ini memperkuat maksud kalimat di muka.¹⁰

Dan Hadits Rasulullah SAW.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan atau pemberian gaji secara adil berdasarkan kinerjanya.

BNI Syariah merupakan salah satu lembaga perbankan di Indonesia yang semula bernama Unit Usaha Syariah . Sejak tanggal 19 juni 2010 Unit Usaha BNI syariah berubah menjadi Bank Umum Syariah dengan nama PT. Bank BNI Syariah. Bank BNI Syariah ini sudah berkembang data pada Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah sudah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point. Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.¹¹

BNI Syariah merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh BNI Syariah ini tidak saja terlihat dari produk yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BNI Syariah dengan profesional dan amanah.

¹⁰ Wisnu Manupraba, Bayu Hendra Winata, dkk, *Tafsir Jalalayn Surat Al-Baqarah Ayat 134*, www.tafsirq.com, Diakses 3 April 2016

¹¹ Data internal Bank BNI Syariah Cabang Cirebon



Untuk menghasilkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan promosi jabatan dan insentif. Promosi jabatan dan insentif diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan membangun produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan pengamatan awal ketika Praktik Kerja Lapangan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon, karyawannya memiliki kinerja yang cukup tinggi hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang telah mencapai target sebelum batas akhir waktu yang telah ditentukan perusahaan sehingga karyawan yang di promosikan jabatannya cepat, rata-rata per tiga semester sudah diangkat menjadi pegawai tetap.

Menyadari betapa pentingnya promosi jabatan dan insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk membahas hal tersebut. Yang dimana berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, beberapa hal menjadi rumusan masalah untuk dikaji lebih dalam lagi adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon?
- b. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon?
- c. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.



- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai promosi jabatan dan insentif di perusahaan dan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.
2. Kegunaan bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Kegunaan Akademik, sebagai wujud dari Tri Dharma perguruan tinggi IAIN syekh nurjati Cirebon khususnya program studi muamalah fakultas syariah dan ekonomi Islam sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN yaitu diuraikan secara garis besar permasalahan yang diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian promosi jabatan, asas-asas, dasar-dasar, syarat-syarat, tujuan, jenis-jenis, kelemahan dan kelebihan promosi jabatan, pengertian insentif, tujuan pemberian insentif, jenis-jenis insentif, pedoman pemberian insentif, kelemahan dan keunggulan program insentif, pengertian kinerja, kriteria-kriteria kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, faktor-faktor penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.



BAB III: METODE PENELITIAN yaitu penulis menjelaskan mengenai metode penelitian sebagai gambaran proses penelitian di sesuaikan dengan teori dan konsep-konsep relevan yang telah diuraikan di bab sebelumnya. Metodologi yang dimaksud disini meliputi: lokasi penelitian, metode dan jenis penelitian, operasional variabel, data dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji instrument penelitian, tranformasi data, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kondisi objektif Bank BNI Syariah Cabang Cirebon, gambaran mengenai pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. BAB V: PENUTUP yaitu terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah yang telah dianalisis sebelumnya. Kemudian saran dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-mahali, Imam Jalaludin, *Tafsir Jalalain berikut Asbaabun Nuzuul Ayat Jilid 2*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2008)
- Al-Quran dan terjemahnya
- Amilia, Rika, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung 2015)
- Anwar, Prabu Mangkunegara A.A., *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001)
- Arikunto S, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Attwood Margaret & Stuart Dimmock, *Manajemen Personalia*, (Bandung: ITB, 1999)
- Badruzzaman, Adib, “*pengaruh system upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan: studi kasus di BMT Al-Falah*”. (abstrak , Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2012)
- Bayu, Chandra, *Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Granesia*. (Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama, 2014)
- Budi, Cahyono, Suharto, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30. 2005.
- Bungin, M. Burhan , S.sos, M.si. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005)
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Rosadakarya, 2013)
- Data internal Bank BNI syariah Cabang Cirebon
- Editor: Ambar Teguh Sulistyani, *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004)
- Furqon, Ali, *konsep upah dalam Islam*, IAIN Walisongo, 2006.
http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/27/jtptiain-gdl-s1-2006-alifurqonn-1340-bab2_210-7.pdf. Diakses 29 Maret 2016



- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)
- Harsuko, Riniwati., *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. (UB Press: Malang, 2011)
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Kulyana, Wiwik, “*pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru*”. (abstrak, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, 2010)
- Mangkuprawira, Sjafrri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2004)
- Manupraba, Wisnu, Bayu Hendra Winata, dkk, *Tafsir Jalalayn Surat Al-Baqarah Ayat 134*, www.tafsirq.com. Diakses 3 April 2016
- Masyhuri, Nur Asnawi, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: Maliki Press, 2011)
- Mathis, Robert L & Jackson John. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- Mayangsari, Lia, “*pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT Pusri*”. (abstrak, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, 2013)
- Miftahudin, *Pengaruh Volume Penjualan dan Perputaran Kas terhadap Jumlah Modal Kerja pada PT. INTI (Persero)*, (Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia 2010).
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009)
- Muhidin Ali, Sambas dan Maman Abdurrahman, *analisis korelasi,regresi, dan jalur dalam penelitian*, (bandung:Cv Pustaka Setia, 2007)



- Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalia (manajemen sumber daya manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)
- Nuryati, Iis, “*pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan BPR Cirebon Barat*”. (abstrak , Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2014)
- Priyanto, Dwi, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2010)
- Rivai Veitzhal, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Rajawali, 2009)
- Rochaety, Eti, Ratih, Tresnati dan Abdul Madjied Latief, *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS* (Jakarta: Mitra Kencana Media, 2009)
- Said Bahraessy, Salim Bahraessy, *Tafsir Ibnu Katsir jilid 6*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2006)
- Santoso, Rachman, “*Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Prestasi Kerja*”. 2011. *Undergraduate Thesis*, UIN Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/9303/5/bab%202.pdf>. Diakses 3 Maret 2016.
- Sarwono, Jonathan, *analisis data menggunakan SPSS* (yogyakarta:CV andi offset, 2006)
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004)
- Singarimbun, Masri dan Sofyan effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006)
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Sotya Pamungkas, Wihandaru, *Analisis Regresi – Uji Asumsi Klasik – uji multikolinieritas*, (Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), 10. <http://wihandaru.staff.umy.ac.id/files/2013/08/A15-Multikolinieritas-Analisis-Regresi.pdf> Diakses 29 Maret 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan R & D*, 132.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Sujatmoko, Koko, SE. *“pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin’ Donuts Cabang Arteri Jakarta.”* USU Repository 2007
- Sulistiyani, Ambar Teguh, *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004)
- Sungkono, Puji, *“pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT Excel Utama Indonesia Karawang”*. Jurnal Manajemen vol. 10 no 3 April 2013
- Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010)
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Wahyudi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; Sulita, 2002)
- Wibowo, Agung Edy, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012)
- Widodo, Joko, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2005).